

IX CV Congreso de Cs Económicas. Congreso de Administración del Centro de la Rep. VI Encuentro Internacional de Administración del Centro de la Rep. "Las Ciencias Económicas en Tiempos de Crisis. IAPCS UNVM, VILLA MARIA, 2020.

# Nuevas subjetividades plusmodernas: cambios en la gestión del trabajo en teletrabajadores/as durante la cuarentena.

Mansilla Galdeano, Diego.

Cita:

Mansilla Galdeano, Diego (2020). *Nuevas subjetividades plusmodernas: cambios en la gestión del trabajo en teletrabajadores/as durante la cuarentena. IX CV Congreso de Cs Económicas. Congreso de Administración del Centro de la Rep. VI Encuentro Internacional de Administración del Centro de la Rep. "Las Ciencias Económicas en Tiempos de Crisis. IAPCS UNVM, VILLA MARIA.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/ix.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.rep.v.congreso.de.cs.economicas/54>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebdC/HEw>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Para ver una copia de esta licencia, visite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

## **Nuevas subjetividades plusmodernas: cambios en la gestión del trabajo en teletrabajadores/as durante la cuarentena.**

**Eje: 1.** Aspectos relacionados con la legislación y la práctica laboral.

**Autor:** Diego Mansilla Galdeano (Docente Facultad de Psicología UNC, Investigador Instituto de Investigación Ciencias Económicas UNC). Córdoba, Argentina.  
[diegomansillagaldeano@gmail.com](mailto:diegomansillagaldeano@gmail.com)

**Palabras clave:** teletrabajo – subjetividades plusmodernas – espacio y tiempo

### **INTRODUCCIÓN**

En este artículo se recuperan y rearticulan los resultados provenientes del proyecto de investigación denominado: “*Saberes emergentes producidos por la implantación de automatismos digitales en los procesos organizacionales*”, dirigido por el Dr. César San Emeterio durante los años 2016-2018 en el marco de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba. Este proyecto tuvo como objetivo interrogarse sobre la implantación de automatismos digitales en los espacios organizacionales, explorando el proceso de aprendizaje, creación y desarrollo de saberes específicos generados en la inserción de estas tecnologías, atendiendo a los saberes emergentes y a su eficacia. Consideramos de vital importancia retomar estos postulados, debido al marco sanitario global al que estamos asistiendo<sup>1</sup>, a fin de construir un diálogo entre los resultados de esa investigación, la elaboración de nuevas categorías de observación y la percepción de diferentes sujetos que se encuentran realizando trabajo a distancia (teletrabajo), vinculados a los cambios percibidos en sus condiciones laborales en relación al espacio, tiempo y procesos subjetivos emergentes.

---

<sup>1</sup> En enero del 2020, surgen los primeros casos del nuevo coronavirus, denominado COVID-19: un agente etiológico responsable de un grupo de casos de neumonía grave. Por la rapidez en su circulación en el mundo, en América del Sur el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró al brote como una pandemia. En consecuencia en Argentina se declara Emergencia Sanitaria, aplicando la medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) con el fin de proteger la salud pública frente a la propagación del virus (Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/aislamiento/motivo> y <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52471>)

## Conceptos centrales

Retomando algunas de las categorías centrales del proyecto en el cual se inscribe este artículo, nos referimos al concepto de saber en tanto materia significativa que conforma elementos simbólicos discursivos articuladores de la realidad social. El materialismo lingüístico, al cual adscribimos, nos permite identificar la articulación entre la producción subjetiva y los fenómenos organizacionales en general. Una de las características centrales de esta ontología es la de considerar a la espacialidad de las organizaciones en tanto constructo significativo que configura de manera dialéctica un adentro y un afuera, apelando a ciertas torsiones, repeticiones, bordes, fronteras y límites desde donde los saberes organizacionales y los sujetos pueden operar. Por nuestras investigaciones empíricas, concebimos al significativo, y a los saberes, como elementos centrales que permiten situar la interconexión entre los procesos de articulación subjetiva, la conformación de identidades laborales y la delimitación de los fenómenos organizacionales. Como dijimos anteriormente, las complejas articulaciones de los saberes productores de torsiones espaciales logran distinguir el adentro del afuera, conformando el denominado fenómeno organizacional. De esta manera, la espacialidad organizacional corresponde a un ordenamiento no euclidiano, provisto por el orden significativo que lo conforma y no por la síntesis cognitiva que se realiza habitualmente del fenómeno para poder comprenderlo y/o realizar intervenciones de consultoría (Schvarstein y Etkin, 1989; San Emeterio, 2014; Luhmann, 1996).

En este sentido, realizaremos un análisis de las organizaciones teniendo en cuenta los procesos de articulación subjetiva que llevan a reflexionar sobre contextos socio-económicos y subjetivos mucho más amplios. Siguiendo esta afirmación, tomamos la categoría de subjetividades plusmodernas para sintetizar los procesos de articulación subjetiva frente a los discursos sociales en general y del neomanagement en particular, cuyos elementos y significantes ordenadores (S1) se caracterizan por el borramiento de los límites, el no reconocimiento de la falta y la primacía del goce superyoico tendiente a sobrecargar y consumir al sujeto (Hamann, 2006; Mansilla, 2017). Para hacer un breve recorrido del término: a partir de la década del '70, el neoliberalismo, las sucesivas crisis sindicales, la flexibilización de los modelos organizativos (ohnismo), el avance de la tecnología y la retirada del estado como mediador de las fuerzas productivas dieron lugar a un cambio en los saberes de gestión y procesos de subjetivación de los y las trabajadoras. Esta nueva forma del management, caracterizada por la sofisticación del discurso y de las

prácticas de gestión, promovió a partir de la aplicación de complejos mecanismos de implicación subjetiva la implementación de nuevas formas de supervisión, control y búsqueda de la eficiencia del conjunto de los trabajadores. Las subjetividades producidas en el marco de estos discursos tienden a una homogeneidad totalizante que se unifica en la figura del sujeto emprendedor, entregado al máximo rendimiento: empresario de sí mismo (Foucault, 2006).

Nuestro interés radica en explorar los cambios en la configuración del tiempo, espacio y principales emergentes vinculados a la producción de subjetividades laborales en la organización del trabajo de sujetos que han tenido que virtualizar sus funciones tradicionales implantando automatismos digitales debido a la situación de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO).

### **Revolución tecnológica e impacto en las subjetividades laborales**

Los cambios históricos en los modos de trabajar a nivel global en la mayoría de los casos se acompañan de modificaciones en los procesos socio-técnicos, es decir en la interface entre los y las trabajadoras y lo real del trabajo (Dejours, 1998). No obstante, es necesario referirse a los significativos aportes que las tecnologías electromecánicas generaron en los últimos tres siglos, no solo a nivel del trabajo sino a nivel de la sociedad en general. La invención de los motores a vapor y de combustión interna desde el siglo XVIII colaboraron a que la revolución agraria e industrial fueran posibles, produciendo uno de los grandes cambios de la modernidad: separar la producción del consumo o el trabajo del hogar (Medina Macias y Avila Vidal, 2002). A comienzos del siglo XX la electricidad potenció los procesos productivos por medio de herramientas y maquinarias de trabajo, generando la posibilidad de comunicarse a distancia (por medio del telégrafo primero y el teléfono después), haciendo más sencilla la coordinación de acciones y gestión de los sujetos en general, y a mediados del siglo XX con la expansión de la electrónica, la creación de la computadora familiar, internet y los sistemas automatizados de información en general, se instauraron los elementos necesarios para la materialización de la globalización organizacional (corporaciones) y mundialización de la economía (capitalismo financiero). Los teléfonos celulares, las computadoras portátiles y la transferencia de información por medio de servidores empresariales (primeras versiones

del trabajo en la nube), generaron nuevos tipos de estructuras laborales, donde la oficina móvil y la deslocalización de los negocios se hicieron posibles (Levy, 1999). Desde la crisis del 2008, los cambios tecnológicos trajeron de la mano a la Industria 4.0, con desarrollos como el Cloud Computing, Big Data, Internet of Things; pero por sobre todas las cosas la automatización de los procesos de trabajo de la mano de la robótica, inteligencia artificial, Machine Learning, entre otras, que hacen cada vez más prescindible y obsoleto al trabajo manual, generando un fuerte proceso de reconversión de la fuerza productiva y dejando a gran parte de la población fuera de estos cambios. La brecha en el acceso al trabajo se hace cada vez más profunda (Becerra et al., 2018). De manera esquemática, los cambios en la organización del trabajo en un primer momento estuvieron caracterizados por la conjunción del trabajo en el espacio del hogar (trabajo rural), en un segundo momento, por la masiva inserción de los sujetos a las fábricas, empresas u oficinas (división social del trabajo), para en un tercer momento deslocalizarlo por medio de los dispositivos tecnológicos (oficinas móviles), posibilitando que el trabajo pueda realizarse en casi cualquier lugar.

Los procesos de trabajo en el mundo de la industria 4.0 cuentan con actividades diseñadas para ser ejecutadas por artefactos automatizados que incorporan la estandarización y formalización del trabajo de manera estructural, y en donde la articulación entre el sujeto y el trabajo se encuentra intermediada por complejos elementos y específicos saberes discursivos diseñados por especialistas y ejecutados por personas calificadas a tal fin (Becerra et al., 2018). En este nuevo contexto y en gran parte de las actividades laborales las empresas, empresarios y trabajadores pueden estar en cualquier parte del mundo sin necesidad de compartir físicamente un mismo lugar. La OIT en sus reportes sobre el Futuro del Trabajo<sup>2</sup> y la ONU con los Objetivos del Milenio<sup>3</sup>, manifiestan preocupación por el avance de las nuevas tecnologías automatizadas en relación al desempleo y la falta de desarrollo de competencias digitales en la población, reactivando la discusión sobre el fin del trabajo (Rifkin, 2003). Las actividades organizacionales y las prácticas manageriales promovidas por el trabajo remoto, a distancia y/o de carácter digital, revalorizan la supervisión por objetivos por sobre el seguimiento a las fases del proceso realizado (Cadavid et al., 2013). Este aspecto

---

<sup>2</sup> OIT: Futuro del Trabajo. Consultado 01-06-2020:  
<https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-es/index.htm>

<sup>3</sup> ONU. Objetivos del Milenio. Consultado 01-06-2020:  
[https://www.who.int/topics/millennium\\_development\\_goals/about/es/](https://www.who.int/topics/millennium_development_goals/about/es/)

representa cambios importantes a nivel de la génesis, asignación, proceso y control de los trabajadores/as.

El sistema económico global, las características del mercado laboral, la falta de regulación sindical/estatal y la exaltación de los beneficios vinculados al trabajo remoto generan el escenario propicio para la creciente precarización y flexibilización laboral en el mundo y en particular en Argentina. El neoliberalismo, junto a las nuevas tecnologías de información y comunicación, sentó las bases para que el teletrabajo pudiera funcionar en nuestro país. La experiencia nos dice que el regreso de trabajo organizacional a los hogares se produjo de manera disruptiva, poco planificada y masiva a partir de la situación sanitaria generada por el COVID-19. Este regreso en muchos casos no representó una novedad (principalmente para cuentapropistas, microempresarios, profesiones liberales, etc.), pero para otra gran cantidad de trabajadores/as fue sumamente disruptivo, imprevisto y movilizador. Producto de la necesidad de mantener la actividad económica en funcionamiento y cuidar la salud personal, se pudo observar una aceleración en los procesos en la implantación de automatismos digitales en actividades laborales no manuales, cognitivas o de gestión, generando sustanciales modificaciones a la forma del trabajo, su localización y temporalidad, dimensiones que articularemos con las dimensiones subjetivas para dar cuenta de algunos aspectos emergentes a tener en cuenta de este fenómeno.

## **METODOLOGÍA**

Pretendemos interrogarnos sobre los principales cambios dados en las condiciones de tiempo y espacio laboral en actividades mediadas por las tecnologías de personas que se encuentran trabajando en organizaciones en relación de dependencia y hayan tenido que cambiar su actividad a la modalidad de teletrabajo. Para ello se decidió realizar un estudio cualitativo, por medio de entrevistas semiestructuradas, utilizando dimensiones de observación establecidas a partir del marco de investigación previo y categorías conceptuales introducidas en el presente artículo. La selección de participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional (Hernández Sampieri, et al, 2010). Se entrevistaron a 10 personas (5 varones y 5 mujeres), entre 20 a 59 años, que en la mayoría de los casos se encontraban conviviendo con otras personas (3 con pareja, 1

con padres, 1 con hija, 4 con hijos/as + pareja y 1 vive sola). En todos los casos se encontraban trabajando en jornada completa (de 7hs a 9hs) al momento de la entrevista, en organizaciones de Córdoba, Argentina (3 públicas, 2 tercer sector, 5 privadas), y por motivo del aislamiento “teletrabajando” en sus casas (7 de manera total y 3 de manera parcial). Como dato adicional a los indicados anteriormente, las actividades laborales de las personas entrevistadas se encuentran vinculadas a tareas no manuales, relacionadas a servicios, educación, salud, diseño, análisis, gestión y/o soporte a la operación. En ningún caso se entrevistó a personas vinculadas a procesos productivos o manufactura de bienes que requieran presencia corporal.

Debido a que no es el objetivo de este artículo desarrollar los aspectos vinculados a la noción y legislación vinculada al teletrabajo, a modo de síntesis nos referiremos al “libro blanco del teletrabajo” (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019: p.9), que lo define como “*aquel que se realiza fuera de las instalaciones de una empresa mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).*”

|     | Género | Edad  | Organización  | Teletrabajo | Convive             | Situación Habitacional |
|-----|--------|-------|---------------|-------------|---------------------|------------------------|
| E1  | F      | 20-24 | Privada       | Total       | Pareja              | 2 ambientes            |
| E2  | F      | 25-29 | Privada       | Total       | Hijo + Pareja       | 3 ambientes            |
| E3  | F      | 30-34 | Tercer Sector | Total       | Hija                | 3 ambientes            |
| E4  | F      | 35-39 | Pública       | Parcial     | No                  | 4 ambientes            |
| E5  | F      | 55-59 | Pública       | Parcial     | 2 Hijos/as + Pareja | 5 ambientes            |
| E6  | M      | 25-29 | Privada       | Total       | Padres              | 4 ambientes            |
| E7  | M      | 30-34 | Tercer Sector | Total       | Pareja              | 3 ambientes            |
| E8  | M      | 35-39 | Privada       | Parcial     | Pareja              | 3 ambientes            |
| E9  | M      | 40-44 | Pública       | Total       | Hijos/as + Pareja   | 6 ambientes            |
| E10 | M      | 45-49 | Privada       | Parcial     | Hijos/as + Pareja   | 5 ambientes            |

Las categorías analíticas que conformaron el guion para las entrevistas realizadas de manera online fueron las siguientes:

| DIMENSIONES   | SUBDIMENSIONES  |
|---|---|
| 1. Cambios en las herramientas tecnológicas                         | <p><i>a. Cambios, implantación o reutilización de las herramientas tecnológicas utilizadas (software).</i></p> <p><i>b. Elementos de trabajo del hogar (hardware)</i></p> <p><i>c. Cambios en los procesos de trabajo debido al uso de la tecnología.</i></p>                     |
| 2. Cambios ergonómicos del espacio físico                           | <p><i>a. Bienes muebles e inmuebles.</i></p> <p><i>b. Condiciones físicas del trabajo.</i></p> <p><i>c. Espacio / privacidad para trabajar dentro del hogar.</i></p> <p><i>d. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</i></p>                                       |
| 3. Cambios en la modalidad de interacción con el trabajo / tiempos: | <p><i>a. Cambios con los/as compañeros/as.</i></p> <p><i>b. Cambios con los/as clientes.</i></p> <p><i>c. Cambios con los/as superiores.</i></p> <p><i>d. Cambios organizacionales en general.</i></p> <p><i>e. Tiempo para tareas sincrónicas y para tareas asincrónicas</i></p> |
| 4. Autopercepción de los cambios sucedidos.                         | <p><i>a. Nuevas configuraciones subjetivas en el trabajo.</i></p>   |

## **DESARROLLO**

### **Nuevas configuraciones del tiempo y espacio en el trabajo**

En el análisis de las entrevistas realizadas se pudo identificar sentimientos ambivalentes referidos al comienzo del período de aislamiento. Por un lado, tranquilidad al sentir que la organización permitía el cuidado personal, priorizando la salud, y en contraposición, incertidumbre por el impacto que la situación generaría en la estabilidad laboral a futuro. En algunos casos se identificó que el esfuerzo por adecuarse a los cambios estaba fundamentado por la necesidad de sostener las fuentes de trabajo, el temor al despido y/o reducción salarial. En otros casos, por un genuino involucramiento hacia



la organización y la necesidad de devolver todo el esfuerzo realizado por la organización para sostener los puestos de trabajo. Las personas entrevistadas sostuvieron que, al principio, las organizaciones para las cuales trabajan sufrieron de mucho desconcierto, confusión y negación, creyendo que las medidas de aislamiento iban a ser transitorias. En un caso, la persona se refiere a que desde el área de recursos humanos le habían indicado volver a sus hogares por unos días “*hasta que la situación volviera a la normalidad*” (E2). A cuatro meses de este mensaje aún no se ha podido regresar.

## **El espacio**

En relación a los cambios en las herramientas tecnológicas para el trabajo, en siete de los diez casos se comenzaron a utilizar y reutilizar elementos que se encontraban disponibles en la organización pero que no se utilizaban por falta de costumbre. Para el resto no hubo sustanciales modificaciones tecnológicas en la actividad debido al su carácter nacional e internacional, ya que gran parte de estas herramientas informáticas eran usadas de manera cotidiana. Solo en un caso la organización tuvo que invertir para incorporar un paquete de software para empresas (Microsoft 365), que de otra manera hubiera hecho imposible las posteriores comunicaciones e interacciones de trabajo. A su vez, se identificó un incremento en el uso de herramientas no empresariales para sostener y reforzar los procesos de trabajo, tales como WhatsApp, Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube y Google Drive. Estas herramientas informáticas, sumadas a las brindadas por la organización, eran utilizadas al inicio de manera incipiente solo para algunas cuestiones específicas, para después de un tiempo ser apropiadas como parte de la estrategia de comunicación y contacto de la organización. En siete entrevistas se percibió un excesivo uso de plataformas de videollamada por parte de los/as líderes, que al comienzo se utilizaba como una forma de “*control*” (E8) y “*acompañamiento emocional*” (E5) y que con el transcurrir del tiempo se comenzaron a utilizar más para la “*coordinación de acciones*” (E3) y “*alineamiento a las actividades de trabajo*” (E9). La percepción sobre la excesiva cantidad de reuniones y la rapidez con la que se cambia de una a otra es un elemento destacado en la mayoría de los casos.

En referencia a los elementos físicos de trabajo (hardware y mobiliario), fueron notables los cambios generados ya que los sujetos entrevistados pasaron de utilizar

elementos específicos a otros que no estaban preparados para el uso laboral sino para el uso doméstico. Para los trabajadores/as de empresas privadas, coincidentemente la organización les brindó las computadoras y/o celulares corporativos para que pudieran continuar con sus labores, mientras que los trabajadores/as de organismos públicos y tercer sector tuvieron que adecuar sus computadoras y periféricos para poder continuar con sus tareas. En todos los casos el uso de internet fue indicado como un problema, ya que para la gran mayoría en determinados momentos del día se presentaban dificultades –“*sufre caídas*” (E1)- en la conectividad a internet, haciendo que parte del trabajo se vea demorado. Las fallas en la señal de internet por problemas externos o internos (por ej., compartir el ancho de banda con la familia) fue indicado en todos los casos como una dificultad recurrente, y es uno de los aspectos más valorados del trabajo en las instalaciones de la organización.

Otro elemento a tener en cuenta en esta categoría de análisis fueron los cambios ergonómicos. Las condiciones físicas de trabajo como la iluminación, ventilación, acústica, postura y temperatura se vieron al comienzo notablemente afectados, acomodándose de manera paulatina en función a las posibilidades de cada uno. Ocho de las personas entrevistadas expresaron que durante el primer mes de trabajo tuvieron que realizar una fuerte inversión en reacondicionar los espacios de la casa para que sean funcionales al trabajo que debían realizar. De todos los elementos que los y las trabajadoras pudieron mejorar, hay dos que no se lograron mitigar completamente: los ruidos acústicos y la falta de privacidad. La constante invasión de ruidos acústicos y visuales propios del ambiente familiar como animales, niños/as, televisión, vecinos, el timbre/puerta, electrodomésticos, etc. se presentó como el elemento que más molestias laborales generaba al momento del trabajo remoto. Como contraparte, se valoró mucho más al trabajo en casa por la eficiencia en tiempo y dinero al momento del traslado al lugar de trabajo, la mayor flexibilidad en el uso de la vestimenta y no exponerse a los cambios climáticos o enfermedades que implica salir la calle.

En los casos de mujeres con hijos/as mejores de edad y en especial de la madre soltera entrevistada, el problema de la conciliación de vida laboral, personal y familiar fue uno de los ejes centrales de limitación a la hora de trabajar en el hogar. Para las personas con hijos/as menores de 14 años (40%) la gran dificultad presentada fue la de coordinar y acordar las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar con sus parejas. En todos los casos les fue imposible sostener sus trabajos tal como lo venían haciendo por

fuera de la casa. La pérdida del colegio, jardín o persona de cuidado impactó significativamente en esta población. Se destacó la importancia de contar con personas corresponsables de los cuidados para mantener los mismos niveles de concentración y productividad que venían teniendo antes de la cuarentena.

En relación al trabajo en equipo y los vínculos interpersonales, uno de los emergentes más importantes fue el de la pérdida de los espacios y canales no formales de comunicación. Se evidenció en la mayoría de los casos, que el trabajo presencial genera una gran cantidad de comunicaciones no formales e información no verbal que es captada, interpretada y utilizada por los sujetos para la toma de decisiones. Esta información, conocida como las *conversaciones de pasillo*, se han estereotipado o directamente perdido debido a la virtualidad. A pesar de que la mayoría afirma que estas conversaciones tienen que ver con aspectos no centrales del trabajo, se encuentra que estas instancias muchas veces son necesarias para coordinar actividades, evitar malos entendidos y/o resolver situaciones conflictivas. Más de la mitad de las personas entrevistadas coinciden que los elementos de construcción de consensos habitualmente requieren de comunicación no verbal y/o corporal. Se nota un creciente deterioro en la calidad de las relaciones laborales y posibilidad de resistencia sindical debido a la pérdida en la calidad de las comunicaciones generada por la modalidad de teletrabajo. Los espacios de conversaciones provistos por las videollamadas son descriptos como: “*artificiales*” (E3), “*la gente muestra una cara, lo que se quiere mostrar*” (E7), “*es difícil ser espontáneo cuando se tiene que hablar de a uno por vez*” (E10), “*estamos hiperconectados*” (E4). Estas son algunas de las expresiones que podemos recortar en función de este punto, que expresa uno de los cambios más importantes en cuanto al espacio de trabajo. No obstante, y de manera paralela, seis sujetos concordaron que los lazos entre compañeros/as fueron incrementando: “*somos más solidarios ahora*” (E4). Las personas que trabajaban con metodologías adecuadas a la virtualidad (Scrum, Kanban, Agile) o sistemas específicos para la gestión en la nube (G-Suite, Office 365, Trello) lograron adecuarse casi sin problemas a la coordinación del trabajo en estas nuevas circunstancias laborales.

## El tiempo

Para el análisis de esta categoría se trabajó con la noción de tiempo laboral dedicado a las videollamadas y llamadas telefónicas (sincrónico) y tiempo de trabajo *frente a la computadora* para la realización de tareas operativas, administrativas, de carga de datos, planillas, sistemas, etc (asincrónico). Las principales concurrencias en este punto indican que, si bien los sujetos sienten que pasan mucho tiempo en videollamadas, estas representan un importante porcentaje del tiempo de trabajo diario, el cual se incrementó de manera relevante frente al dedicado a reuniones formales en la presencialidad. Algunos de los argumentos respecto de este crecimiento en la cantidad y tiempo de videollamadas se debe a la extensión de la jornada laboral, pero con mayores intermitencias “...*hoy podés estar trabajando desde las 8 de la mañana hasta las 20hs, y además ocupándote de cientos de tareas domésticas o personales. Antes el trabajo comenzaba a las 9 y terminaba a las 18hs*” (E2), otro entrevistado expresa que el tiempo real de trabajo “*se redujo a unas 3 o 4hs realmente productivas, sacando las reuniones virtuales*” (E10), es decir que la cantidad de horas dedicadas al trabajo para algunas personas incluyen las reuniones y para otras no, percibiéndolas como una pérdida de tiempo. Cada videollamada puede tener una duración de 1 a 2 horas y “*ahora no solo participa gente de un área o función, ¡se invita a todo el mundo!*” (E8), lo cual genera algunas sobrecargas en las agendas y dificultades en la división de tareas. Otra explicación sobre el aumento en la cantidad de tiempo dedicado a las videollamadas está sostenido en la idea de que antes había más tiempo para coordinar acciones de manera informal en conversaciones con compañeros, superiores o colaboradores. Dichas conversaciones se generaban en el mismo espacio de trabajo de manera personal o por el uso de los teléfonos internos “*antes tenía a mi compañera al lado y líder al frente para lo que necesitara, cualquier consulta la resolvíamos en el momento... ahora tengo que ver si están disponibles y coordinar una video*” (E1). Existe una percepción de tener muchos más trabajos pendientes que resolver: lectura de mails, documentos, informes, planillas, etc. Hay una fuerte convicción de que, si bien la comunicación oral no tiene tanta duración en el tiempo como la escrita, la comunicación verbal es mucho más ágil y asertiva, tanto para la transmisión de ideas como para contrastar y chequear si lo que se escucha es lo correcto.

Las organizaciones pasaron en todos los casos a fortalecer sus definiciones, formalizar tareas, procedimientos, objetivos y pautas de trabajo. Para minimizar los malos

entendidos, se busca aumentar las especificaciones, minutas de reuniones, documentos de trabajo, lo cual lleva a mucho más tiempo de escritura, lectura y entendimiento de lo escrito. En seis de las diez entrevistas se acuerda que gran parte del trabajo ahora requiere de *“mayor atención a las cosas que se escriben”* (E4). Hay un conocimiento generalizado de que los y las compañeras, líderes y colaboradores, saben que están cerca de la computadora o el celular del trabajo *“¿En dónde más vas a estar si no es en tu casa?”* (E10). La percepción que el tiempo no alcanza para todo lo que hay que hacer se vincula a una cuestión de inexperiencia sobre esta nueva modalidad de trabajo, *“es como cuando entré a trabajar, ahora hay que aprender muchas cosas desde cero... como en un puesto de trabajo nuevo”* (E1) En otros casos se considera que la falta de tiempo se sentiría menos si se tuviera a alguien que se ocupara de todas las tareas del hogar, y por último, otros coinciden que sus organizaciones están diseñadas para ser *“analógicas y no digitales, por eso todo cuesta el doble o triple”* (E9).

El tiempo en esta nueva modalidad se reparte entre el trabajo organizacional y el del hogar. En la mayoría de las entrevistas se reconoce una importante cantidad de tiempo utilizado en la atención de las personas con las que se convive (hijos, hijas, padres, pareja). Al usar los elementos y espacios del hogar también se indica mucho tiempo dedicado al mantenimiento y limpieza de los mismos. Por último es posible afirmar una coexistencia en el uso del tiempo de trabajo, o jornada laboral, para cocinar, comprar insumos, reparar electrodomésticos, entre otras tantas. Estas tareas reflejan la doble y triple jornada laboral que se encubre en cada uno de los testimonios. El tiempo dedicado a tantos aspectos, especialmente en las mujeres, trae aparejado una sobrecarga cognitiva atencional, cansancio y numerosos malestares debido a la imposibilidad de desconectarse de la realidad cotidiana.

## **CONCLUSIONES**

Nuestro posicionamiento epistémico–ontológico permite comprender al significante no como una simple herramienta de uso, sino por el contrario, como un elemento constitutivo de las subjetividades y las organizaciones. La noción de seres hablantes (Lacan, 1981) se encuentra sostenida esencialmente por la adscripción,

pertenencia y articulación al sistema de signos que configura al espacio social desde una perspectiva macro, como también al lazo con el cuerpo real e imaginario.

En esta línea, consideramos al trabajo como una actividad productora de subjetividades, entendiendo que la noción de subjetividad se estructura situacionalmente; es por eso que cada etapa de la historia genera modalidades singulares de producción. Se trata de un proceso permanente que se da en el interjuego entre lo social y lo subjetivo. La intención de esta presentación ha sido visibilizar los procesos de subjetivación presentes en las nuevas organizaciones del trabajo impuestas por la situación sanitaria del COVID-19, las cuales nos propusimos leerlas en la transversalidad de las categorías de tiempo y espacio.

A modo esquemático podemos afirmar que el trabajo cognitivo-simbólico es potenciado por las tecnologías digitales en general y posibilita la continuidad de las tareas laborales de las personas que trabajan en organizaciones por medio de la virtualización de sus tareas, no obstante consideramos importante realizar algunas consideraciones en función de estas nuevas subjetividades plusmodernas, que tal como lo habíamos definido anteriormente, son construidas de manera performativa dentro de un contexto económico capitalista neoliberal y se encuentran atravesadas por el discurso neo managerial que proporciona la materialidad simbólica necesaria para el funcionamiento del fenómeno organizacional en esta época (Mansilla, 2017).

Una de las principales características de la subjetividad plusmoderna es la falta de límites, la cual genera una aceleración de los sujetos y sus cuerpos en función de las metas que el mercado propone. La aceleración del tiempo de trabajo, cantidad y gratificaciones esperadas fue un elemento significativo en los sujetos entrevistados. En la mayoría de los casos la necesidad de cumplir con las actividades se orienta no solo al correcto cumplimiento de su trabajo sino principalmente a no perderlo. Se observa el temor expreso a la pérdida de trabajo en gran parte de ellos/as, lo cual genera no solo disposición a flexibilizar las condiciones de trabajo, sino también a sobreimplicarse con la organización y con la tarea en ese proceso. La falta de límites no solo se observa en el aumento del tiempo de trabajo asumido (extensión y cantidad) o en la precarización de las condiciones espaciales para realizarlo (virtuales y físicas), sino también en la cantidad de actividades realizadas de manera paralela. Dentro del mismo espacio de la casa y en la

estrechez de los tiempos provistos por el día, los sujetos expresaron dedicarle tiempo al trabajo, recreación, tareas domésticas-familiares, descanso, estudio y otras.

La segunda característica identificada en estos modos de producción subjetiva se encuentra vinculada a los objetivos autoimpuestos. Mientras en los trabajos presenciales el control se encuentra situado en el cuerpo, por medio de la presencia física (huella digital de marcación, presencia en reuniones, ocupar un lugar en la oficina, transitar la organización, etc.), en las nuevas formas de teletrabajo, el control está vinculado fuertemente a los resultados. Esta conversión que va de la observación de conducta a la focalización sobre el resultado desconoce el proceso y se concentra en el objetivo final. Desde una perspectiva managerial, esto lleva a la necesidad de reconvertir las formas de gestión invisibilizando el esfuerzo, tiempo, dificultades y habilidades puestas en juego para la realización de un trabajo. No obstante, lo que se evidencia por parte de los sujetos en esta investigación es la soledad, por no contar con los soportes, redes de contención y reconocimiento que se encuentran habitualmente en la presencialidad y el borramiento del registro corporal en tanto instrumento de trabajo que articula los gestos técnicos frente al trabajo real (Mauss, 1934; Dejours, 1998). La profundización de la individualización de los sujetos produce nuevos malestares, pero a su vez un monto adicional de autovigilancia, debiendo reforzar por todos los medios posibles la calidad de lo que se entrega para evitar errores o retrabajos. Todas estas actividades hacen consistir la idea que el sujeto se encuentra solo frente a la actividad, en una suerte de exigencia adicional que hace que de la sobreimplicación y autoexplotación aspectos naturalizados en este proceso.

Otra característica emergente de este trabajo refiere al modo de producción identitaria y su relación con el ethos de esta época. Si bien habíamos denominado de manera general al modo de “producción capitalista” (Lacan, 1972), al “empresario de sí mismo” (Foucault, 2009) y al “sujeto plusmoderno” (Hamman, 2006; Mansilla, 2017) consideramos que estas subjetividades de teletrabajadores/as, caracterizadas por la ruptura temporal, la acumulación creciente de trabajo y la permanente disponibilidad / vigilancia de su producción, establece una nueva configuración subjetiva que podemos vincular con la noción de asincronía. Denominaremos subjetividades asincrónicas a aquellas caracterizadas por la vigilia constante, la omnipresencia, su carácter insomne, sin límites, de esfuerzo cognitivo - simbólico, que proporcionan una adictiva relación entre el trabajo y la tecnología. El significante asincrónico refiere a la falta de

coincidencia entre los hechos y el tiempo en el que deben darse (RAE), a partir de las experiencias de trabajo consultadas podemos atribuirles a estas subjetividades asincrónicas el no reconocimiento del proceso, esfuerzo y recursos implicados en el trabajo, quedando en el plano de lo privado. De igual manera, el management asincrónico suprime los procesos, esfuerzos y errores, focalizando su mirada en el resultado final. Las prácticas neomanageriales promotoras de subjetividades plusmodernas asincrónicas se presentan como síntoma de la época, y pueden ser articuladas con los estudios de género en relación a la invisibilización de las tareas del hogar. La división del trabajo por género coloca a las mujeres particularmente frente a una doble o triple jornada laboral que potencia la desigualdad por clase social (capitalismo) y por género (patriarcado) (Gherardi, 2009), aspectos que consideramos necesarios seguir elaborando en próximas investigaciones en relación a la virtualidad, aislamiento social y trabajo.

Esperamos que este trabajo sirva para continuar reflexionando sobre las subjetividades plusmodernas asincrónicas, en relación a otras temáticas ya estudiadas como la adicción al trabajo (laboradicción) (Salanova, Del Líbano, y Llorens, 2013), cuyo reverso puede presentarse sintomáticamente en la forma de burnout, depresión, ataques de ansiedad o padecimientos psicosomáticos (Neffa, 2015). A modo de conclusión consideramos que lo que no se puede enunciar y hacer borde, aparecerá como síntoma o límite en lo real (Lacan, 1968). El relato de gran parte de las personas entrevistadas en este trabajo evidencia el exceso por la falta de límites que el teletrabajo les ha impuesto de manera externa o internalizada. Síntomas vinculados al excesivo cansancio, tales como aturdimiento, palpitaciones, falta de concentración, irritabilidad, dolores corporales, sobrepeso, insomnio–hipersomnio, representan ecos que anuncian la necesidad de volver a pensar en los límites que la organización brinda de manera imaginaria con sus paredes y puertas, y que hoy aparecen desdibujadas.

A partir de estos datos es evidente que el trabajo cognitivo-simbólico adquiere otra magnitud dentro del escenario global, y si bien no ha sido objeto de este trabajo, nos interesa detenernos a visibilizar al gran conjunto poblacional excluido de esta investigación: por no contar con empleo formal asalariado en una organización; condiciones físicas materiales para teletrabajar (vivienda, electricidad, internet, computadora, etc.); habilidades tecnológicas para utilizar o aprender a usar herramientas digitales; falta de accesibilidad por contar con capacidades diferentes; y trabajadoras y trabajadores en actividades esenciales o en trabajos que requieren de la manipulación de



los procesos productivos que no pueden trabajar a distancia; entre otras tantas temáticas que requerirían de otras investigaciones.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Becerra, J., Cotino Hueso, L., León, I. P., Sánchez-Acevedo, M. E., Torres Ávila, J., & Velandia Vega, J. (2018). *La cuarta revolución tecnológica: un nuevo paradigma de comprensión de la sociedad y el Estado más allá del Big Data e Internet*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Dessors, D., et al (1998). *Organización del trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen Humanitas.

Cadavid, A. N., Martínez, J. D. F., & Vélez, J. M. (2013). *Revisión de metodologías ágiles para el desarrollo de software*. *Prospectiva*, 11(2), 30-39.

Clegg, S.; Hardy, C.; Lawrence, T. & Nord, W. (Eds.) (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. Sage Publications. Great Britain.

Cortada, J. (2004). *The digital Hand. How Computers Changed the Work of American Manufacturing, Transportation and Retail Industries*. Oxford University Press, Inc. 198 Madison Avenue, New York.

Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.

Dipaola, E. & Lutereau, L. (2015). *El discurso capitalista y el goce de lo que se consume: Lacan y la cultura contemporánea*. Diferencias.

Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Sudamericana.

Foucault, M. (2009). *Nacimiento de la biopolítica: curso del Collège de France (1978-1979)*. Ediciones Akal.

Gherardi, S. (2003). *Feminist theory and organization theory: A dialogue on new bases*. The Oxford handbook of organization theory.

Hamann, M. (2006). *El Otro que no existe*. Lima: Biblioteca del Campo Freudiano.

- Hernández Sampieri, R. et al (2010). *Metodología de la Investigación*. Mac Graw Hill.
- Lacan, J. (1969). *Seminario 17, El reverso del psicoanálisis*. Buenos Aires: Paidós.
- Lacan, J. (1981 [72-73]). *Seminario 20, Aún*. Buenos Aires: Paidós.
- Lacan, J. (1972). *Del discurso psicoanalítico. Conferencia en Milán (12 de mayo de 1972)*
- Medina Macias, A. y Avila Vidal, A. (2002). *Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional*, La Habana; Revista cubana de Psicología. Vol. 19, N°13.
- Levy, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?* Buenos Aires: Paidós.
- Lombardi, G. (2008). *Clínica y Lógica de la Autorreferencia: Cantor, Gödel, Turing*. Letra Viva. Buenos Aires.
- Mansilla, D. (2017). *Cuerpo, técnica y discurso: elementos para un análisis psicosocial del trabajo*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María (repositorio) Disponible en: [http://biblio.unvm.edu.ar/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=34056](http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=34056)
- Mansilla, D. (2017). *Acto y Técnica Corporal. Dimensiones para el análisis del trabajo*. Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología UNC. ISSN: 1853-0354. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/18654/18476>
- Mauss, M. (1991 [1934]). *Técnicas y movimientos corporales*. Sociología y Antropología. Madrid: Tecnos.
- Ministerio de Producción y Trabajo (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales: Buenos Aires

- Rifkin, J. (2003). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Revista Chilena de Derecho Informático, (2).
- Ruiz Segura, J. P. (2010). *Perspectiva de los sistemas de información en las empresas digitalizadas*. Ciencias Económicas 28-No. 1. San José de Costa Rica.
- Salanova, M., Del Líbano, M., y Llorens, S. (2013) *La adicción al trabajo. Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- San Emeterio, C. (2012). *Cuerpo, saber, técnica y tecnología*. Ponencia presentada en el 3rd International Colloquium of Philosophy of Technology Technical Worlds: Ontological, Epistemological and Normative Aspects of Artificiality, Villa General Belgrano, Argentina.
- San Emeterio, C. (2013). *Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano*. Trabajo presentado en 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- San Emeterio, C. (2014). *La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber*. Revista Contaduría y Administración, 59(2), pp. 41–63. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Schvarstein, L. y Etkin, J. (1989). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Vázquez García, F. (2005) *Empresarios de nosotros mismos. Biopolítica, Mercado y Soberanía en la Gubernamentalidad neoliberal*. En Ugarte Pérez, J. (2005) *La administración de la vida*. Barcelona: Anthropos.
- Wittke, T. (2005) *La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo*. En *Trabajo y Subjetividad, entre lo existente y lo necesario*, Bs. As.: Paidós.